



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO SÓCIO ECONÔMICO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

**LETÍCIA FÁTIMA NASCIMENTO**

**FLORIANÓPOLIS**

**2005**

**LETÍCIA FÁTIMA NASCIMENTO**

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

**Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC como  
um dos pré-requisitos para obtenção de grau de  
bacharel em Ciências Contábeis.**

**Orientador: Prof. M.Sc. Luiz Felipe Ferreira**

**FLORIANÓPOLIS**

**2005**

## **LETÍCIA FÁTIMA NASCIMENTO**

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de....., atribuída pela banca examinadora constituída pelos professores abaixo mencionados.

Florianópolis, agosto de 2005.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elisete Dahmer Pfitscher  
Coordenadora de Monografia do CCN

Compuseram a banca:

Prof. Luiz Felipe Ferreira, M.Sc.  
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC  
Nota atribuída.....

Prof. Dr. Luiz Alberton  
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC  
Nota atribuída.....

Prof. Nivaldo João dos Santos, M.Sc.  
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC  
Nota atribuída.....

Florianópolis, agosto de 2005.

## **AGRADECIMENTOS**

Meus agradecimentos são por esse curto tempo na vida que permaneci na UFSC e o tanto que aprendi e desaprendi.

À minha querida maninha Carla pelas longas discussões perante a vida, por ter me mostrado um livro que falava sobre as profissões e lá estava ela em toda a sua magnitude: a Ciência Contábil. Ao meu pai por ter trabalhado tanto e se preocupar nos meses de fevereiro para que ocorresse a compra de todo o material escolar, obrigado por ter dado importância aos meus estudos. A minha mãe pela qual sempre fui ensinada que uma mulher deve ter sua carreira profissional. Ao amor e as brigas dessa família tão unida que tenho. A Nikita pelo seu ciúme e amor condicional.

Aos meus queridos amigos de CACIC, de pida, de biblioteca, de sala de aula, de churrascada, de ENECIC e de monitoria.

As amigas: Dani, por sempre perceber quando eu estava mal sem eu dizer uma única palavra, a Sandra, por seu bom humor e alegria e a grande amiga Érica, pelas confidências e cumplicidade. Ao amigo Ricardo pelas longas conversas sobre o EU e ao amigo Gil pela amizade incondicional e as tantas conversas no departamento.

Aos meus queridos professores, e no auge da minha pretensão, amigos Luiz Felipe, Luiz Alberton e Nivaldo. E aos professores mais brincalhões e brigões que me ajudaram muito sem saber: Alonso, Erves e Vladimir. E aos servidores e bolsista: Marlete, Mauro e Luciano.

E ao meu querido namorado Moisés pelo amor, companheirismo e paciência nos meus devaneios e momentos de necessária solidão.

À todos os lugares que trabalhei e o quando me ensinaram sobre a prática na Ciência Contábil.

“... Quando vamos colocar a economia nos trilhos da produção, do emprego, do que realmente importa a todas as pessoas e não somente aos poucos bilionários que esbanjam riqueza em meio à mais profunda miséria? No Brasil tudo é muito concentrado: a terra, a riqueza, a renda, o poder, o poder sobre os meios de comunicação. Enquanto houver essa concentração o nosso rumo é a exclusão e o desastre. A elite vai bem. O Brasil vai mal...” Herbert de Souza (Betinho)

## RESUMO

NASCIMENTO, Letícia Fátima Nascimento. **Participação nos Lucros ou Resultados**, 2005, 51 páginas. Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

**Orientador:** Prof. Luiz Felipe Ferreira, M.Sc.

A participação nos lucros ou resultados surgiu no Brasil através do barão de Mauá que de forma pioneira iniciou a distribuição de parte dos seus lucros aos empregados. Porém foi somente com a Constituição Federal de 1946, em seu artigo n.º 157 que a participação nos lucros ou resultados foi citada legalmente no Brasil e modificada na Constituição Federal de 1988 no seu artigo n.º 7, do qual pedia uma legislação que a complementasse. Finalmente depois várias medidas provisórias foi criada a lei 10.101 em 19 de dezembro de 2000, que veio regulamentar sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. A participação nos lucros ou resultados é uma forma de remuneração variável pela qual não há incidência de encargos sociais e incentiva ao aumento da produtividade, podendo ser utilizada pelas empresas como estratégia para enfrentarem os desafios dinâmicos e competitivos em que atuam.

Esta pesquisa caracteriza-se como sendo exploratória, com abordagem qualitativa e tem como objetivo conceituar a participação nos lucros ou resultados, apresentando suas vantagens e desvantagens, bem como a forma pela qual é praticada a participação nos lucros ou resultados de empresas do setor alimentício em Santa Catarina, que foram escolhidas através do critério de acessibilidade e disponibilidade e através dos dados coletados, pode-se verificar que as empresas: GDC Alimentos, Moinho Catarinense e Pepsico do Brasil utilizam a participação nos resultados e a Perdigão utiliza a participação mista.

A Moinho Catarinense distribui para todos os empregados um salário nominal, como a GDC Alimentos, exceto para os gerentes. A Perdigão distribui para todos os empregados, pelo qual 60% da distribuição é pelo lucro líquido e 40% por indicadores de desempenho. A Pepsico do Brasil distribui aos empregados operacionais 50% de um salário nominal e para os empregados da administração central um salário nominal atrelado ao cumprimento de metas, especificadas no programa de participação nos lucros ou resultados.

**Palavras-Chave:** participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, empresas do setor alimentício de Santa Catarina, lei 10.101/2000.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 2.1 Critérios para criar um bom programa de participação nos lucros ou resultados.....	p. 21
Quadro 2.2 Vantagens e desvantagens da participação nos lucros ou resultados.....	p. 22
Quadro 2.3 Indicadores de lucros.....	p. 25
Quadro 2.4 Vantagens e desvantagens da participação nos lucros.....	p. 26
Quadro 2.5 Vantagens e desvantagens da participação nos resultados.....	p. 29
Quadro 2.6 Demonstração do Resultado do Exercício.....	p. 31
Quadro 2.7 Fundamentação Legal.....	p. 32
Quadro 3.1 Formas de Participação – 01/01/2004 a 31/12/2004.....	p. 36
Quadro 3.2 Metas a atingir – 01/01/2004 a 31/12/2004.....	p. 37
Quadro 3.3 Critérios – 01/01/2004 a 31/12/2004.....	p. 38
Quadro 3.4 Ocorrência da distribuição – 01/01/2004 a 31/12/2004.....	p. 40

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 2.1 Diferença na remuneração como participação e como salário.....	p. 33
Tabela 2.2 Demonstração do Resultado do Exercício.....	p. 33

## SUMÁRIO

RESUMO .....	6
LISTA DE QUADROS .....	7
LISTA DE TABELAS .....	7
SUMÁRIO.....	8
1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 APRESENTAÇÃO DO ASSUNTO .....	9
1.2 OBJETIVOS.....	10
1.2.1 Objetivo Geral .....	10
1.2.2 Objetivos Específicos .....	10
1.3 JUSTIFICATIVA .....	11
1.4 METODOLOGIA.....	11
1.5 DELIMITAÇÕES.....	13
1.6 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO.....	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	15
2.1 HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS .....	15
2.2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.....	19
2.2.1 Vantagens e Desvantagens .....	22
2.2.2 Participação nos Lucros.....	24
2.2.3 Participação nos Resultados .....	27
2.3 FORMAS DE DISTRIBUIÇÃO E TRIBUTAÇÃO .....	30
3 FORMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.....	35
4 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	41
5 REFERÊNCIAS .....	44
ANEXO A - LEI N.º 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.....	47



## **1 INTRODUÇÃO**

Esse capítulo tem como objetivo apresentar o tema da pesquisa, apontando a problemática a ser discutida no trabalho. Para um melhor desenvolvimento da pesquisa, definem-se o objetivo geral e os objetivos específicos. Evidencia-se ainda a relevância do tema, através da justificativa, e a forma como o estudo foi desenvolvido, por meio da metodologia. Em seguida, descrevem-se a limitação da pesquisa e a estruturação do trabalho.

### **1.1 APRESENTAÇÃO DO ASSUNTO**

Preocupadas com sua longevidade, as empresas inserem estratégias para se manter no mercado competitivo, utilizando os resultados econômicos disponíveis na empresa, visando ampliar seus negócios e atuando de forma mais consciente e transparência no desenvolvendo de suas atividades.

A participação nos lucros ou resultados pode ser vista por várias empresas como uma estratégia utilizada para enfrentarem os desafios dinâmico e competitivo no mercado em que atuam. Outro aspecto relevante é que a empresa estará atendendo uma exigência legal, que visa incentiva o aumento da produtividade bem como a não incidência de encargos

trabalhistas para a empresa sobre a parcela distribuída a título de distribuição de lucros ou resultados conforme preceitua a lei 10.101/2000.

Além disso, esta forma de distribuição de riqueza pode contribuir para que seus empregados percebam que são co-responsáveis no gerenciamento e desenvolvimento da mesma, agindo no planejamento e alcançando as metas definidas através dos critérios de desempenho, atingindo maior retorno econômico para a empresa e conseqüentemente para os empregados.

Assim sendo, neste trabalho aborda-se o tema da participação dos empregados nos lucros ou resultados tentando-se responder a uma pergunta fundamental: *Como as empresas estão praticando a participação dos empregados nos lucros ou resultados no cumprimento da lei 10.101/2000?*

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Verificar de que forma as empresas do setor alimentício em Santa Catarina, vinculadas a Federação de Alimentos e Bebidas em Santa Catarina estão utilizando a participação nos lucros ou resultados no cumprimento da lei 10.101/2000.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

De forma específica, buscar-se-á:

- Conceituar participação nos lucros ou resultados;
- Apresentar as vantagens e desvantagens da participação nos lucros ou resultados; e

- Apresentar a forma como é praticada a participação dos empregados nos lucros ou resultados.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Um dos grandes fatores que influenciam a desigualdade sócio-econômica, na sociedade brasileira, está relacionado com a péssima distribuição de renda do empregado. Compreende-se, assim, como o grande gargalo, nesta relação empresa *versus* empregados, os encargos sociais gerados desta relação do qual são apontados por especialistas da área como equivalentes a 100% (cem por cento) do custo do empregado regido pelo contrato de trabalho com prazo indeterminado.

Com a implantação da participação nos lucros ou resultados a remuneração dos empregados terá uma remuneração variável para as empresas, sendo uma forma vantajosa de remuneração pela não incidência de encargos trabalhistas conforme a lei 10.101/2000.

Além disso, conforme descrito na lei 10.101/2000, artigo 1º, a participação nos lucros ou resultados pode ser vista como incentivo aos empregados quanto à produtividade, pela ocorrência estreita que se instala entre a relação capital e trabalho, já que os mesmos serão integrantes do processo decisório operacional da empresa e, em conjunto com a empresa, definirão e limitarão as metas a serem atingidas, no caso da participação nos resultados, e os critérios a serem seguidos, no acordo de programa de participação nos lucros ou resultados, bem como os indicadores estipulados para a ocorrência da distribuição dos lucros ou nos resultados.

### 1.4 METODOLOGIA

O homem é um ser racional e utiliza a razão para criar, aprender e deter conhecimento, que pode ser popular e científico. Define-se como popular o conhecimento repassado através de gerações, experiências vivenciadas, influências do meio em que se está inserido. O conhecimento científico é constituído pelas experiências repassadas de modo racional, por procedimentos científicos, de forma sistemática e através de métodos científicos.

Dessa forma, determina-se o desenvolvimento desta pesquisa por meio de procedimentos científicos, com o intuito de alcançar os objetivos definidos. Foi efetuada uma pesquisa do tipo exploratório, o qual “(...) visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito”<sup>1</sup>.

Aplica-se, então, para responder aos objetivos propostos, o processo de estudo de caso, o qual é “caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento”<sup>2</sup>. Foram escolhidas, através do critério de acessibilidade e disponibilidade, quatro empresas do setor alimentício em Santa Catarina: Perdigão, GDC Alimentos, Pepsico do Brasil e Moinho Catarinense, que homologaram seus acordos de programa de participação nos lucros ou resultados junto a Federação de Alimentos e Bebidas, onde os acordos foram disponibilizados e analisados no objeto dessa pesquisa.

Para a execução da pesquisa, emprega-se a abordagem qualitativa, em que “não se pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas”<sup>3</sup> e que, portanto, faz a interpretação dos dados coletados diretamente, sem qualquer utilização de métodos estatísticos.

---

<sup>1</sup> SILVA e MENEZES, 2001 *apud* GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996, p 36.

<sup>2</sup> GIL, op. cit., p.58.

<sup>3</sup> RIHARDSON, 1999 *apud* RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 92.

O trabalho de conclusão de curso e a monografia são pré-requisitos para a conclusão do curso de graduação, porém o trabalho de conclusão de curso tem formato de trabalho final de disciplina ou de curso técnico, a monografia exige um maior aprofundamento teórico do assunto a ser estudado, “o tema e o enfoque não serão necessariamente originais, mas deverão expressar conhecimento do assunto escolhido, que será obrigatoriamente emanado das disciplinas ministradas durante o curso”<sup>4</sup>.

Por conseguinte, a monografia está alicerçada pela pesquisa exploratória com abordagem qualitativa, definida através da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso de quatro empresas do setor de alimentos em Santa Catarina, e tem como objetivo responder, de forma ordenada, aos problemas que são apresentados nos objetivos. Salienta-se que não foram divulgadas pelas empresas as demonstrações contábeis para uma completa análise do quanto foi distribuído aos empregados bem como o completo plano de metas.

## 1.5 DELIMITAÇÕES

O estudo de caso restringi-se às informações coletadas nos acordos de programa de participação nos lucros ou resultados, homologados para o ano de 2004, de quatro empresas do setor alimentício de Santa Catarina: GDC Alimentos, Moinho Catarinense, Pepsico do Brasil e Perdigão, tendo sido identificadas: as formas de participação nos lucros ou resultados, a ocorrência da distribuição, as metas e os critérios definidos pelas empresas, baseando-se o estudo na fundamentação teórica e na lei 10.101/2000, que regula sobre a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa.

## 1.6 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

---

<sup>4</sup> SÁ et al, 1994, p. 29 *apud* SILVA, Mariela Wagner da. Evidenciação da contabilidade ambiental: uma análise

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, faz-se a apresentação do tema a ser estudado e do problema, determina-se a relevância do estudo e identificam-se os objetivos e as limitações do tema proposto. No segundo capítulo, faz-se um breve histórico do tema - participação nos lucros ou resultados - e identificam-se idéias e opiniões de autores sobre o assunto, que poderão auxiliar na discussão dos resultados e na definição do problema. O terceiro capítulo apresenta as formas de participação, os critérios, os indicadores e a ocorrência da distribuição dos lucros nas empresas pesquisadas. Finalmente, no último capítulo, apresentam-se pontos de vista pessoais sobre os resultados, tendo em vista os objetivos propostos.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo tem como objetivo apontar a fundamentação teórica pertinente ao tema estudado para uma melhor compreensão bem como para o seu desenvolvimento. Desta forma, são apresentados o histórico, a tributação e as formas de participação nos lucros ou resultados, além das vantagens e desvantagens quanto à implantação do programa de participação nos lucros ou resultados.

### 1.6 HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Embora a participação nos lucros ou resultados seja uma determinação legal, prevista na Constituição Federal de 1988, no inciso XI do artigo 7º, a literatura apresenta sua origem no governo de Napoleão Bonaparte, “em decreto procedente do Quartel General de Moscou, de 15 de outubro de 1812”<sup>5</sup>, que regulamentou a participação dos atores no lucro das atividades teatrais. Desse modo, os atores começaram a participar da distribuição do lucro, recebendo-o no final de cada ano, junto com o salário fixo anual.

A participação nos lucros ou resultados também foi tratada em 1843, por Leclair, “proprietário de um *atelier* de pintura”, que “percebendo os reflexos negativos da situação econômica, que dominava a Europa naquela época”<sup>6</sup>, determinou a distribuição de parte do lucro aos seus empregados.

Ocorria, na Europa, progressivamente, em meados do final do século XIX, procedente da revolução industrial, a constituição do capitalismo das grandes indústrias que, necessitando de trabalhadores livres que recebessem renda, a qual permitisse o consumo de bens que

---

<sup>5</sup> SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros e na vida das empresas**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S/A, 1968, p.64.

<sup>6</sup> SARASATE, op.cit., p. 62.

atendesse às novas e crescentes demandas de mercadorias produzidas pelas novas máquinas industriais européias, esbarrava na elite escravista e cafeeicultora brasileira que lamentava e relutava em aceitar essa nova constituição do sistema capitalista.

No entanto, por pressões externas, o império viu-se obrigado a baixar uma lei que abolisse a escravatura. Com a liberdade, adquirida em 1888, os antigos escravos, agora sendo os novos trabalhadores assalariados e “não tendo outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si”<sup>7</sup>, tornam-se os principais consumidores dos produtos europeus. Entretanto, continuam os problemas com as desigualdades de distribuição de renda, que “permanece concentrada em poucas famílias e os empregos gerados pelo setor produtivo voltam-se apenas para segmentos restritos da população”.<sup>8</sup>

Os novos trabalhadores, contraditoriamente, são os que precisam consumir e, em contrapartida, os que devem restringir os seus gastos.

Contudo, o Brasil ganha um precursor, o barão de Mauá que, de forma pioneira, inicia o processo de industrialização, no Brasil, através da instalação de potentes indústrias, e que também institui o “trabalho assalariado, a economia de mercado e o liberalismo.”<sup>9</sup> e implanta “administrações participativas e distribuição de lucros para empregados.”<sup>10</sup> Contudo, “a situação não se alterou do ponto de vista econômico, já que o café continuou a ser o grande produto da exportação brasileira”<sup>11</sup> até 1930.

Entre 1890 e 1930, ocorre no país um grande crescimento industrial, gerado pela chegada dos imigrantes europeus, já que a maioria da população brasileira se concentrava no campo.

---

<sup>7</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997, v.1, p.25.

<sup>8</sup> POCHMANN, Marcio. Emprego e Trabalho no Brasil em Perspectiva. In: RATTNER, Henrique. (Org.). **Brasil no Limiar do Século XXI: alternativas para a construção de uma sociedade sustentável**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000, p.133.

<sup>9</sup> CALDEIRA, Jorge. **Mauá – Empresário do Império**. Companhia das Letras, p. 557.



Em 1919, o Deputado Deodato Maia apresenta à Câmara um projeto de lei para implantar a participação nos lucros, todavia, sem sucesso. E em 1930, é criado, no governo Getúlio Vargas, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e um ano depois, cria-se o Departamento Nacional do Trabalho. Em 1943, tem-se a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas.

E posteriormente, no governo do Marechal Dutra, em 1946, a Constituição Federal inclui em sua Carta Magna, a norma inserida no artigo 157, inciso IV: “[...] participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”.

E em 1956, ocorre o II Congresso do Direito Social, que conceitua a participação nos resultados “[...] como a convenção tácita ou expressa, no contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador, além do salário pessoal convencionado, fixo ou não, costumeiro ou profissional, tem direito a receber uma parte variável, conforme os resultados da empresa..<sup>12</sup>

Entre os anos de 1950 e 1964, ocorre o desenvolvimento e a instalação de grandes indústrias, contribuindo para o crescimento econômico e “progressiva aceleração da politização da classe operária”<sup>13</sup>. Os sindicatos se organizam por setor de atividade (química, automobilística, farmacêutica etc.) e em 1962, cria-se o Comando Geral dos Trabalhadores.

Entre 1968 e 1973, ocorre o chamado milagre econômico, “as empresas cresceram e se modernizaram. O novo modelo econômico passou a se caracterizar por um processo de concentração que resultou na constituição de grandes empresas<sup>14</sup>”, porém “vieram os choques do petróleo; os níveis de inflação voltaram a se elevar; a mão-de-obra tornou-se mais escassa nos grandes centros industriais e o movimento operário volta a se manifestar<sup>15</sup>”.

---

<sup>10</sup> CALDEIRA, op. cit., p. 328.

<sup>11</sup> CALDEIRA, op. cit., p.329.

<sup>12</sup> SARASATE, op. cit., p.70.

<sup>13</sup> GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001, p.53.

<sup>14</sup> Gil,. op.cit., p.54

<sup>15</sup> Gil,. op.cit., p.54

Assim, algumas empresas voltam sua “atenção a certas áreas de recursos humanos pouco considerados até então, tais como treinamento e desenvolvimento de pessoal, cargos, salários e benefícios”<sup>16</sup>.

A década de 80 foi denominada a década perdida, pois:

(...) foi marcada pela recessão econômica e pela inflação. Os níveis de desemprego elevaram-se significativamente e os trabalhadores de modo geral passaram a ganhar proporcionalmente menos. Além disso, as inovações tecnológicas, intensificando a automação não apenas das atividades de produção, mas também de escritório, contribuíram para a ocorrência de corte de pessoal. Apesar da obtenção de importantes conquistas com a Constituição de 1988, como a jornada de 40 horas e o acréscimo de 1/3 sobre o valor das férias, a classe trabalhadora sofreu grandes perdas nessa década..<sup>17</sup>

E com a Constituição Federal, no ano de 1988, no governo de José Sarney, a participação nos lucros ou resultados foi regulamentada pelo artigo 7º, inciso IX:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Na década de 90, o país abriu as portas para o mercado externo e, conseqüentemente, “as empresas nacionais, na tentativa de diminuir custos e sobreviver à concorrência, intensificaram o processo de demissão de empregados”<sup>18</sup>. Na segunda metade da década, a situação dos empregados não melhorou, pois “o desemprego intensificou-se nesse período, mas verificou-se também, com o crescimento da economia informal, a migração de trabalhadores para esse mercado, caracterizado pela ausência de garantias trabalhistas. Defender o emprego tornou-se a principal motivação dos trabalhadores”<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Gil. op.cit., p.54

<sup>17</sup> Gil, op.cit., p.56

<sup>18</sup> Gil, op.cit., p. 55

<sup>19</sup> Gil, op.cit., p.55

Após várias medidas provisórias, finalmente, no ano de 2000, no governo de Fernando Henrique Cardoso, foi aprovada a lei nº 10.101 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

## 1.7 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A lei 10.101/2000 regula sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, “como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”.<sup>20</sup> Desse modo, a participação nos lucros ou resultados estimula seus empregados através dessa remuneração variável, cujo pagamento é acordado entre as partes, dentro do regulamento em lei, conforme o artigo 3º, parágrafo 2º: “[...]é vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil”. Muitos acordos de programa de participação nos lucros ou resultados e acordos coletivos de trabalho “prevêem o pagamento das participações nos lucros em mais de duas vezes no ano. Essa desobediência à lei acarreta a indedutibilidade das despesas”.<sup>21</sup>

As empresas e os empregados são os que estabelecem o conteúdo do programa de participação nos lucros ou resultados, conforme o artigo 2º: “a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados...”

---

<sup>20</sup>BRASIL. Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Regula a participação nos lucros ou resultados. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF.

<sup>21</sup> HIGUCHI, Hiromi; HIGUCHI, Celso Hiroyuki; HIGUCHI, Fábio Hiroshi; **Imposto de renda das empresas - interpretação e prática**. São Paulo: IR Publicações Ltda, 2005, p. 234.

As diretrizes básicas fixadas para a participação nos lucros ou resultados no Brasil foram<sup>22</sup> as seguintes:

- a) A participação nos lucros e resultados será objeto de negociação entre a empresa e uma comissão composta de empregados e um representante do sindicato;
- b) O instrumento do acordo deverá ser arquivado na entidade sindical dos trabalhadores;
- c) Poderão ser utilizados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade;
- d) Os valores distribuídos ficarão isentos de encargos trabalhistas e previdenciários;
- e) Não se aplicará ao programa o princípio da habitualidade;
- f) As empresas poderão deduzir como despesa operacional as participações distribuídas;
- g) A periodicidade do pagamento não poderá ser inferior a um semestre; e
- h) A participação recebida pelos empregados será tributada na fonte, e será responsabilidade da empresa sua retenção e recolhimento.

Os empregados devem estar motivados com as metas estabelecidas pela empresa, para que, desta forma, comprometam-se com a mesma e, conseqüentemente, gerem melhores resultados econômicos. No entanto, um programa mal planejado e mal implantado pode dificultar a relação com o sindicato, criar competitividade entre os empregados e desmotivar os mesmos. Deve-se, então, encontrar o equilíbrio que "resulte em acréscimo de renda para o empregado, com efetivo acréscimo de lucratividade para a empresa"<sup>23</sup>.

A Constituição Federal (1988), em seu artigo 7º, inciso XI, assim dispõe:

(...) revela a preocupação do legislador em diminuir as eternas arestas da relação capital/trabalho, tendo por objetivo maior a transformação do contrato de trabalho tradicional para um ajuste híbrido, quiçá definitivo, com a sociedade no quais as partes lograriam vantagens, tendo em vista o interesse recíproco em se aumentar os ganhos.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> KRAUTER, Elisabeth; BASSO, Leonardo Fernando Cruz; KIMURA, Herbert. **Estratégias associadas aos planos de participação nos lucros e resultados para geração de valor para as empresas.** Disponível em: jun./2005, <<http://www.fgvsp.br/iberoamerican>>. Acesso em: maio/2005. *apud* Boletim IOB, 2001; Parras, 2002.

<sup>23</sup> **Participação nos Lucros ou Resultados** – A grande vantagem competitiva. Disponível em: maio/2005 <http://www.assovesp.org.br/sistema>>. Acesso em: 12/03/2005.

Como reforço, acrescenta-se que:

(...) o legislador de 1988, ao desvincular a participação nos lucros da remuneração, adotando a tese não salarial, procurou tornar mais receptiva a idéia à classe patronal, que não precisaria mais temer os reflexos salariais do incentivo à produção, cancelando de imediato a sua incidência nos títulos de natureza remuneratória.(28 nota de referência que vai no rodapé)

Apresenta-se, a seguir, o Quadro 2.1, com os dezesseis mandamentos que instituem o que deve e o que não deve ser feito num adequado programa de participação nos lucros ou resultados.

<b>Não faça</b>	<b>Faça</b>
Não fale em lucros, mas em resultados;	Evite resolver problemas de remuneração fixa com um plano de participação;
Não copie “formuletas” de outras empresas;	Defina a filosofia do plano: a empresa perde <i>versus</i> todos ganham;
Não exija, dos executivos, decisões que devem ser tomadas pelos acionistas;	Tente “traduzir” resultados globais em termos setoriais/grupais;
Não faça um plano único, deve existir diferenciação;	Defina a anatomia do plano de participação;
Não negocie sem planejar aquilo que vai negociar e com limites;	Eduque os empregados nos conceitos tratados pelo plano bem antes de divulgá-lo e continue após a divulgação;
Não invente moda sem antes se informar adequadamente;	Procure negociar o acordo coletivo com os empregados;
Não complique, mas também não trivialize;	“Feche” o acordo e divulgue-o como o que é ou deveria ser.

Quadro 2.1 Critérios para criar um bom programa de participação nos lucros ou resultados

Fonte: MARÇAL, 1995, p.14 *apud* HANNES, 2000, p. 5.

Deve-se discutir com os trabalhadores as metas a serem desenvolvidas e estipuladas no programa de participação nos lucros ou resultados para alcançar o melhor resultado. É importante salientar que a lei 10.101/2000 não distingue participação nos lucros e participação

<sup>24</sup>MAIA, Paulo Antônio. **Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados e na Co-Gestão da Empresa**. <<http://www.trt13.gov.br/revista/pmaia.htm>>. Acesso em: 12/03/2005, p.5.

nos resultados. Mas as empresas que adotam o programa de participação fazem essa distinção. A implantação baseada na participação nos lucros atende a uma imposição legal. E a implantação baseada na participação nos resultados visa aumentar a produtividade de seus empregados através de indicadores de desempenhos para atingir as metas estabelecidas pela empresa.

### 1.7.1 Vantagens e Desvantagens

Metas cumpridas através dos indicadores de desempenho especificados no acordo de programa de participação ou no plano de metas influenciam para que haja um resultado favorável para a empresa, já que os empregados apresentam-se comprometidos e motivados em participar de questões decisivas no setor operacional da empresa. A participação nos lucros ou resultados é “o modelo mais evoluído de relacionamento entre o capital e o trabalho”<sup>25</sup>, incentiva os empregados pela eficiência da empresa, melhorias de curto, médio e longo prazo, tornando-os parceiros no desenvolvimento da empresa.

A seguir, no Quadro 2.2, podem ser visualizadas algumas vantagens e desvantagens da participação nos lucros ou resultados:

Vantagens	Desvantagens
Acordo feito através de convenção coletiva em conjunto com o Sindicato.	Que o salário fique muito dependente do desempenho da empresa e os riscos do negócio sejam transferidos para os trabalhadores.
Lucro que não seja condicionante para o pagamento dos resultados, impedindo o trabalhador de nada receber, se a empresa apresentar prejuízo.	Que haja intensificação abusiva do ritmo do trabalho, em função da necessidade de se atingirem metas de lucros ou de resultados.
Definição clara dos objetivos e validade das metas a serem alcançadas a todos os trabalhadores.	Que o trabalhador acabe por se transformar em capataz de seus próprios companheiros na ânsia de garantir o cumprimento das metas.

<sup>25</sup> CORRÊA, Ramalho Newton. **O fator humano na empresa: aspectos técnicos, psicossociais e gerenciais**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1977, p.33

Indicadores compreensíveis e metas de acordo com o horário normal de trabalho, sem prejuízos a saúde do trabalhador.	Que a negociação da PLR resulte no fortalecimento da proposta de sindicalismo por empresa, enfraquecendo a organização dos trabalhadores.
Acordo assegurando que a variação da produtividade seja, periodicamente, incorporada aos salários.	Que os rendimentos dos aposentados caiam muito em relação aos rendimentos do trabalhador na ativa, já que a PLR não conta para o cálculo do valor da aposentadoria.
Pagamento da PLR em valores iguais para todos os trabalhadores.	-
Divulgação periódica das metas acordadas por parte da empresa e regras claras do acompanhamento para os trabalhadores.	-

Quadro 2.2 Vantagens e desvantagens da participação nos lucros ou resultados  
 Fonte: Adaptado de Sinttelmg, 2005.

Salientam-se alguns pontos do acordo de programa de participação nos lucros ou resultados:

- a) O acordo poderá ser feito em conjunto com o sindicato, a lei 10.101/2000 não obriga sua participação;
- b) As metas quando definidas, se possível, devem ser alcançadas no período diário de trabalho, não extrapolando a carga horária de trabalho; e
- c) O valor da distribuição poderá ser feito conforme critério estipulado pela empresa, não necessariamente em valores iguais para todos os empregados. Deve-se lembrar que a distribuição não faz parte do salário dos empregados, deste modo não faz parte do salário quando da aposentadoria.

Contudo, há vantagens de ordem moral ou social da participação nos lucros ou resultados, tais como<sup>26</sup>:

- a) Incentivo ao espírito de solidariedade do trabalhador para com a empresa onde exerce suas atividades, a qual passaria a ser vista não mais como uma fonte de exploração do

<sup>26</sup> SARASATE, op. cit., p. 79.

trabalhado, porém, até certo ponto, como coisa dele, operário, co-responsável, daí por diante, pelos seus êxitos e interessado no seu desenvolvimento;

- b) Eliminação ou diminuição dos atritos entre patrões e empregados, que alimentam, constantemente, a chamada questão social;
- c) Exercício de uma função educativa na empresa, a cargo dos próprios trabalhadores, que se tornam fiscais uns dos outros, sem a necessidade da hierarquia, sempre encarada com reservas entre as classes assalariadas;
- d) Complementação, com o sistema, da verdadeira justiça social, a qual não pode satisfazer-se com o regime do salariado puro, embora de si mesmo não deva ser tido como injusto.

Essas vantagens de ordem moral ou social melhora a relação dos empregados que se percebem como agente participativo no processo de crescimento da empresa, contribuindo na melhoria na qualidade dos produtos e na redução dos custos.

### **1.7.2 Participação nos Lucros**

Os empregados terão direito ao resultado econômico da empresa, conforme descrito no acordo de participação nos lucros ou resultados firmados entre as partes, partilhando os “proventos da atividade econômica, depois de pago os fatores de produção”.<sup>27</sup>

O lucro é o resultado contábil de um “determinado período, depois de deduzido das receitas operacionais da empresa, todos os custos e despesas decorrentes e necessários para a obtenção dessas receitas”.<sup>28</sup>

O lucro também pode ser um “indicador financeiro, que caso adotado (nunca como indicador exclusivo) necessita ser adequadamente definido (lucro bruto, lucro líquido, do

---

<sup>27</sup> MAGANO, op. cit. , p. 134.



conjunto de sociedades, da sociedade “X”, etc.)”<sup>29</sup> para se alcançar êxito na participação nos lucros ou resultados. O Quadro 2.3 apresenta os indicadores de lucro.

Demonstrativo do Lucro Contábil Operacional
Receitas Operacionais (Vendas de Produtos)
(-) Impostos Diretos sobre as Receitas
<b>= Receitas Operacionais Líquidas</b>
(-) Custos Diretos das Receitas Operacionais
<b>= Lucro Bruto</b>
(-) Despesas Operacionais
<b>= Lucro Parcial (I)</b>
(-) Despesas Financeiras Operacionais
<b>= Lucro Parcial (II)</b>
(+) Receitas Financeiras Operacionais
<b>= Lucro Parcial (III)</b>
(-) Participação dos Empregados
<b>= Lucro Operacional Líquido</b>
(-) Despesas não-Operacionais
(+) Receitas não-Operacionais
<b>= Lucro Tributável</b>
(-) Provisão para o Imposto de Renda
<b>= Lucro Final</b>

Quadro 2.3 Indicadores de lucros

Fonte: CORRÊA, 1999, p.53 *apud* SOUZA, 2000, p.42.

A participação nos lucros pode ser definida como um “acordo em que o pagamento está atrelado direta ou indiretamente ao lucro, seja através de um percentual, seja pela definição de uma meta de rentabilidade a ser alcançada. Neste caso, não há menção a qualquer outro tipo de meta de desempenho”.<sup>30</sup>

A participação nos lucros pode apresentar várias formas de distribuição: a empresa pode pagar uma porcentagem de seus lucros contábeis após despesas operacionais; ou após as despesas financeiras operacionais; ou após as receitas financeiras operacionais. Isto significa

<sup>28</sup> CORRÊA, op. cit. , p. 52.

<sup>29</sup> GARRIDO, op. cit. , p.48.

<sup>30</sup> HANNES, op. cit., p. 23 *apud* TUMA, 1999, p.200.

que a empresa pode definir qual será à base do seu lucro contábil a ser utilizado na distribuição dos lucros.

O programa de participação nos lucros pode ser de três tipos<sup>31</sup>:

- a) Corrente: os valores são pagos assim que os lucros são apurados;
- b) Diferido: os valores são creditados nas contas dos funcionários e pagos na época da aposentadoria; e
- c) Misto: uma porcentagem do valor é paga e outra é diferida.

O programa de participação nos lucros é uma forma de incentivo para os empregados agirem conforme os interesses da empresa, e não apenas a satisfação de seus próprios interesses.

A distribuição dos lucros “permitem que as empresas alinhem seus custos de mão-de-obra. Assim em períodos de queda nos negócios, os custos fixos de mão-de-obra podem ser menores<sup>32</sup>”.

A participação nos lucros ou resultados pode ser utilizada pelos gestores como um impulsionador ao aumento da produtividade e da qualidade dos produtos, sendo utilizado como motivador para a busca de comprometimento com a empresa. No Quadro 2.4, definem-se as vantagens e as desvantagens de se praticar a participação nos lucros.

Vantagens	Desvantagens
Se houver prejuízo, não haverá pagamento da participação e, desta maneira, a empresa não será onerada.	Análise de demonstrativos complexos exige conhecimentos específicos
O programa motiva a união de esforços.	Maior abertura de dados
Alivia as pressões sobre departamentos ou unidades, pois a meta é para toda a empresa.	Pode proporcionar menor credibilidade no programa por parte dos funcionários
O programa aumenta a exigência, por parte dos empregados, de melhorias dos sistemas da empresa.	Maior necessidade de treinamento para orientar como os empregados poderão contribuir para aquele patamar de lucros
Melhora a qualidade	Desmotivações por causa de pagamentos insuficientes ou por

<sup>31</sup> KRAUTER, op. cit., *apud* ALLEN et al.

<sup>32</sup> KRAUTER, op. cit., *apud* HATTIANGADI.

	achar que o resultado foi incorreto
Reduz os custos	Necessidade de caixa: lucro não significa, necessariamente, dinheiro em caixa.

Quadro 2.4 Vantagens e desvantagens da participação nos lucros.

Fonte: Participação nos Lucros ou Resultados – A Grande Vantagem Competitiva, 2005, p.5.

A análise dos demonstrativos contábeis é complexa e exige conhecimento específico e treinamento por parte dos empregados. Essa dificuldade de compreensão pode levar a falta de credibilidade e pouca transparência do programa.

Se a empresa apresentar prejuízo não ocorre o pagamento da distribuição, deste modo os empregados podem se sentir desmotivados, principalmente se acharem que o resultado apresentado pela empresa está incorreto, pois os demonstrativos são elaborados pelo regime de competência e o resultado positivo no demonstrativo pode não ser real no regime de caixa, assim se ocorrer o desembolso desses recursos para o pagamento da distribuição poderá afetar a liquidez da empresa. Por esses fatores a participação nos lucros não apresenta uma boa aceitação entre os empregados e sindicatos.

### 1.7.3 Participação nos Resultados

A participação nos resultados é definida pelos objetivos e metas alcançadas pelos empregados, conforme descrito no acordo de participação nos lucros ou resultados firmados entre as partes, atingindo as “metas habilitadas ou proporcionando a participação numa parcela do lucro”.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> LOBOS *apud* ÁLVARES, Antonio Carlos Teixeira. **Participação nos Lucros definida pelos Resultados**. Versão original apresentada na FGV-EAESP: I SIMPOI – Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Industriais. 24 e 25/09/1998, p. 55.

Os resultados podem ser definidos como “determinados objetivos da empresa, tidos como um alvo que pode ser alcançado ou não após um período predeterminado, fixados mediante um critério previamente estipulado e que motivam os esforços em sua direção”.<sup>34</sup>

Enfatizam-se, a seguir, alguns indicadores<sup>35</sup> :

- a) Volume de produção (quantidades);
- b) Volume de vendas (quantidades);
- c) Valor global de vendas ou faturamento (R\$);
- d) Margem de participação no mercado;
- e) Índices de produtividade;
- f) Margens de lucratividade;
- g) Reduções de custos e despesas fixas ou semifixas;
- h) Reduções de refugos, sucatas e desperdícios;
- i) Lançamento de novos produtos, serviços etc;
- j) Outros resultados estratégicos ou operacionais.

Salientam-se, como características de indicadores<sup>36</sup>:

- a) Conter desafio factível;
- b) Expressar valor mensurável;
- c) Estar alinhados com os objetivos estratégicos da empresa/áreas centrais/negócio;
- d) Ter credibilidade; ser inteligível para todos;
- e) Ser historicamente avaliável;
- f) Ser de fácil obtenção e avaliação;
- g) Ser relativamente estável ao longo do tempo;
- h) Não sofrer influência dos avanços tecnológicos.

---

<sup>34</sup> CORRÊA, op. cit. , p. 53

<sup>35</sup> CORRÊA, op. cit. , p. 45.

Os modos que são estabelecidos os indicadores, bem como os critérios utilizados para seus calculados serão definidos através do estabelecido no acordo de programa de participação nos lucros ou resultados entre empresa e empregados e devem atingir o que foi definido pela empresa, através das metas estipuladas.

As vantagens e as desvantagens da participação nos resultados estão expressas no Quadro 2.5 a seguir.

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Permite alcançar objetivos específicos	Pagamento, mesmo em situações de prejuízo
Estabelece maior credibilidade por parte dos funcionários	Conhecimento específico para avaliação de resultados
Utiliza formas de aferição sobre indicadores já conhecidos	Unidades menores para melhor controle
Possibilita maior facilidade de apuração e entendimento dos resultados	Possibilidade de concorrência entre unidades, gerando conflitos internos
Pressupõe espírito de equipe	Dificuldade de atingir objetivos mal definidos ou inatingíveis
Minimiza resistências à implantação do modelo	-
Proporciona maior solicitação de melhorias de sistemas de empresa por parte dos funcionários	-
Reduz os custos	-
Possibilita conhecer melhor o desempenho de unidades ou filiais	-
Melhora a qualidade, promovendo inovações de processos e produtos.	-
Possibilita menor abertura de informações	-

Quadro 2.5 Vantagens e desvantagens da participação nos resultados.

Fonte: Participação nos Lucros ou Resultados – A Grande Vantagem Competitiva, 2005, p.5.

A participação nos resultados é estabelecida baseada nas metas para permitir o alcance dos indicadores de desempenho. Esta forma de participação estimula o trabalho em grupo e reduz a resistência à implantação do programa, aumenta a exigência dos empregados por melhoria da qualidade e incentiva a busca de inovações de produtos e processos, além de

<sup>36</sup> GARRIDO, op. cit. , p.48-49.

reduzir os custos. Se as metas são alcançadas ocorre à distribuição mesmo se a empresa apresentar prejuízo.

## 1.8 FORMAS DE DISTRIBUIÇÃO E TRIBUTAÇÃO

Dentre as formas de participação nos lucros ou resultados, a uma necessidade de um acordo baseado nos critérios legais, deste modo o programa de participação nos lucros ou resultados deverá ser firmado através de comissão formada por representantes de empresa e empregado. A participação do sindicato na comissão é facultativa, como se pode perceber nos exemplos da Seara e da Sadia, que no seu acordo o sindicato não está presente como participante da comissão, porém a lei n.º 10.10/2000, em seu artigo 2º, define que “o instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores”. Se ocorrer a aprovação, através de comissão, do programa de participação nos lucros ou resultados, e a empresa ou os empregados, posterior se recusar a implantar o programa, o sindicato da categoria prejudicada pode solicitar ao Ministério do Trabalho pagamento de multa quando na fiscalização for detectada essa irregularidade.

As empresas que apresentam em seus acordos coletivos cláusula que informe a participação nos lucros ou resultados, deverá realizar a distribuição. E se a mesma não implantar o programa de participação nos lucros ou resultados poderá ser penalizada.

A participação nos lucros ou resultados não incide em encargos sociais e apenas poderá ser distribuída, duas vezes no ano, das seguintes formas<sup>37</sup>:

- a) Todos os empregados recebem valores iguais na distribuição sem qualquer tipo de distinção;
- b) Os empregados recebem proporcional ao cargo que ocupam;

- c) União dos dois modos especificados acima, dividindo, assim, a distribuição em duas partes: uma parte será igual para todos e a outra será proporcional ao cargo que o trabalhador ocupa.

Os empregados devem receber o valor da participação nos lucros ou resultados

(...) de acordo com a produtividade da empresa, da equipe e da área em que trabalham. A medida que a empresa remunera todos igualmente, está cometendo uma grande injustiça contra os profissionais mais engajados, consequentemente, mais produtivos. Não se trata de trabalhar sem indicadores metas, ou objetivos apenas para agradar um pouco os profissionais e descontar a importância na tributação, uma vez que a lei permite classificar esse montante como despesa operacional. Procedendo desse modo, a empresa além de distorcer a finalidade da remuneração variável, a médio e longo prazo, ela vai deixando de atrelar esse pagamento a resultados obtidos nos negócios.<sup>38</sup>

As empresas optantes pelo lucro presumido não se beneficiam da redução da participação nos lucros ou resultados como despesa operacional na apuração do imposto de renda pelo fato de que sua base de cálculo do imposto é estimada pela receita ajustada multiplicada pela margem de lucro estipulada pelo fisco. Mas se a empresa for optante pelo lucro real, poderá deduzir a participação nos lucros ou resultados do imposto de renda da empresa, como despesa operacional, “dentro do próprio exercício de sua constituição, cabendo-lhe também a retenção e o recolhimento do Imposto de Renda”<sup>39</sup> sobre o valor pago de participação. Para melhor entendimento apresenta-se Demonstração do Resultado do Exercício com base no texto da lei visualizada no Quadro 2.6 a seguir:

Demonstração do Resultado do Exercício
(+) Vendas Brutas
(-) Devoluções/ Abatimentos
(=) Vendas Líquidas
(-) Custo da Mercadoria Vendida

<sup>37</sup> CORRÊA *apud* KRAUTER, 2005; GIL, op. cit. 2001.

<sup>38</sup> COLLINS, James C., PORRAS, Jerry I. **Feitas para Durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias**. Rio de Janeiro: Rocco, 1995. 408p.

<sup>39</sup> MAIA, Paulo Antônio. **Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados e na Co-Gestão da Empresa**. <<http://www.trt13.gov.br/revista/pmaia.htm>>. Acesso em: 12/03/2005, 1995, p.6

(=) Lucro Bruto
(-) Despesas Operacionais
<b>(-) Participação nos Lucros ou Resultados</b>
(-) Despesa Administrativa
(-) Despesa com Vendas
(-) Despesa Financeira
(=) Lucro Operacional
Receitas e Despesas não-Operacionais
(=) Lucro Líquido antes do Imposto de Renda
(-) Provisão do Imposto de Renda/ CSLL
(=) Lucro Líquido do Exercício

Quadro 2.6 Demonstração do Resultado do Exercício.

Fonte: Adaptado pela autora.

As empresas estão percebendo que a participação nos lucros ou resultados esta se tornando algo rentável, salientando que o pagamento da participação só poderá ser feito, no mínimo, semestralmente, conforme o artigo 3º, inciso 2º da lei 10.101/2000. Portanto, é mais interessante, financeiramente, praticar a participação nos lucros ou resultados a conceder aumentos salariais. Pode-se verificar a afirmação calculando os impostos definidos com e sem a participação dos empregados, no Quadro 2.7 juntamente com sua fundamentação legal que informa os encargos sociais que incide sobre o pagamento do salário.

Impostos	Fundamentação Legal	Alíquotas	Incidência
INSS	MP n.º 1.693-46, 1.633-11 e reedições	27,50%	Não
FGTS	Lei n.º 8.036/90, art. 15 e Decreto n.º 99.684/90, art. 27	8,50%	Não
IR	Lei n.º 7.713/88, art. 3º e 7º, e Lei n.º 8.134/90, art. 3º MP n.º 794/95, art. 3º § 4º	Tabela progressiva	Sim

Quadro 2.7 Fundamentação Legal.

Fonte: Adaptado pela autora, do Informativo Tributário Contábil., julho/2005.



Supondo dois valores de R\$ 100.000,00 que foram distribuídos como participação nos lucros ou resultados e outro como salário, constata-se pela tabela 2.2 que a base de cálculo para o imposto de renda e a contribuição social na participação é maior se comparado com o salário, isso ocorre uma vez que as despesas operacionais são menores, pois na participação não há incidência de encargos sociais. E conforme tabela 2.1 verifica-se que o somatório dos encargos sociais quando realizado a remuneração como salário são maiores se comparado com a participação.

Tabela 2.1 – Diferença na remuneração como participação e como salário

Remuneração	Valor	INSS	FGTS	IR	Total
Como Participação	100.000,00	0,00	0,00	56.640,00	156.640,00
Como Salário	100.000,00	27.500,00	8.500,00	48.000,00	184.000,00

Fonte: Elaborado pela autora.

Tem-se na remuneração como participação o valor correspondente a R\$ 56.640,00 referente a despesa de imposto de renda e contribuição social e na remuneração como salário a empresa apresenta R\$ 48.000,00 de despesas com imposto de renda e contribuição social, R\$ 27.500,00 de INSS e R\$ 8.500,00 de FGTS, perfazendo assim um total de R\$ 84.000,00.

Desta forma temos uma diferença em percentagem de 32,56%, na qual a empresa poderia reduzir seus custos com mão-de-obra implantando a participação nos lucros ou resultados em sua empresa. Deve-se ressaltar que não foram considerados todos os encargos da contratualidade do empregado.

Tabela 2.2 – Demonstração do Resultado do Exercício

Demonstração do Resultado do Exercício em 31/12/XX	Participação	Salário
(+) Vendas Brutas	1.900.000	1.900.000
(-) Devoluções/ Abatimentos	200.000	200.000
(=) Vendas Líquidas	1.700.000	1.700.000

(-) Custo da Mercadoria Vendida	1.200.000	1.200.000
(=) Lucro Bruto	400.000	400.000
<b>(-) Despesas Operacionais</b>	<b>169.000</b>	<b>205.000</b>
(-) Participação nos Lucros ou Resultados	100.000	-
(-) Despesa Administrativa	20.000	156.000
(-) Despesa com Vendas	38.000	38.000
(-) Despesa Financeira	11.000	11.000
(=) Lucro Operacional	231.000	195.000
Receitas e Despesas não-Operacionais	5.000	5.000
(=) Lucro Líquido antes do Imposto de Renda	236.000	200.000
<b>(-) Provisão do Imposto de Renda/ CSLL</b>	<b>56.640</b>	<b>48.000</b>
(=) Lucro Líquido do Exercício	179.360	152.000

Fonte: Elaborado pela autora.

## FORMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Esse capítulo tem como objetivo apresentar as formas de participação, os critérios, os indicadores e a ocorrência na distribuição nos lucros ou resultados de quatro empresas do setor alimentício em Santa Catarina.

A implantação do programa de participação nos lucros e resultados deve ser feita de modo que não agride a cultura da empresa, esclarecendo as metas a serem alcançadas, para que obtenha aceitação, colaboração e comprometimento de todos.

A empresa que partilha seu sucesso com os empregados tende a alcançar um melhor desempenho do que seus concorrentes, pelo aumento do incentivo para a produtividade. E o mercado competitivo reconhece que empregados motivados geram melhores resultados para a empresa.

Para um possível sucedido programa de participação nos lucros ou resultados deve-se levar em consideração os seguintes aspectos:

- a) Clareza nos critérios definidos para o alcance bem sucedido das metas;
- b) Metas definidas possíveis de serem alcançadas pelos empregados;
- c) *Feedback*, retorno das informações e atividades que estão sendo desenvolvidas;
- d) Processo simples e objetivo, nada de termos técnicos ou fala rebuscada que possa vir a confundir os empregados;
- e) Divulgação, para toda a empresa, do programa de participação nos lucros ou resultados, se necessário, por meio de comunicações, tais como: palestras, reuniões, informativos.

Nos dados coletados dos acordos de programa de participação nos lucros ou resultados das empresas obteve-se as seguintes informações sobre as metas a serem alcançadas, formas

de participação, critérios e ocorrência da distribuição. O Quadro 3.1 identifica as formas de participação de cada uma das empresas estudadas.

<b>Empresa</b>	<b>Forma de participação</b>	<b>Da não-participação</b>
GDC Alimentos S/A	O recebimento será proporcional ao tempo de serviço – 1/12	Atividade de, no mínimo, de três meses, nos casos de maternidade e de acidente de trabalho.
Moinho Catarinense S/A	O recebimento será proporcional ao tempo de serviço – 1/12; os indicadores, como assiduidade e disciplina, influenciarão no cálculo do recebimento.	Demitidos: sem justa causa, com menos de 60 dias de serviço terão proporcionalidade aos valores da participação.
Pepsico do Brasil Ltda	O recebimento será para todos os empregados registrados no período entre 01/01/2004 e 17/12/2004	Empregados admitidos após 17/12/2004, demitidos e demissionários, estagiários e empregados falecidos.
Perdigão Agroindústria S/A	O recebimento será para todos os empregados admitidos até 30/06/2004 ; demitidos sem justa causa e demissionários após 31 de dezembro do ano base terão proporcionalidade aos valores da participação	Estagiários e <i>trainees</i> (enquanto permanecerem no cargo)

Quadro 3.1 Formas de Participação – 01/01/2004 a 31/12/2004.

Fonte: Elaborada pela autora.

A lei 10.101/2000 ressalta somente que não poderá ocorrer a distribuição dos lucros ou resultados a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas. Nada informa sobre quais os empregados que podem ou não participar do programa de participação nos lucros ou resultados. Portanto, a comissão composta pelos empregados e a empresa deverão fazer essas especificações.

Somente a Pepsico do Brasil realiza a distribuição integral aos seus empregados, a GDC Alimentos, Moinho Catarinense e Perdigão utilizam critérios para a distribuição tais como: assiduidade, proporcionalidade ao tempo de serviço, entre outros.

A lei 10.101/2000 informa que podem ser considerados os critérios de índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e o programa de metas deve ser concordado entre as partes.

Salienta-se que a empresa deve especificar as metas a serem alcançadas, correspondentes às suas atividades desenvolvidas através de:

- a) Promoção de programas de capacitação, treinamento, qualificação e motivação;
- b) Avaliação periódica para ter conhecimento se as metas de desempenho em grupo estão sendo cumpridas;
- c) Definição clara das funções de cada empregado;
- d) Ampliação das responsabilidades e dos desafios das tarefas a serem executadas em cada nível;
- e) Avaliação trimestral, através de questionários relatando o desempenho individual.

O Quadro 3.2 identifica as metas a serem atingidas de cada uma das empresas estudadas.

<b>Empresa</b>	<b>Metas a Atingir</b>	
GDC Alimentos S/A	Empregados, exceto gerentes.	Objetivos pessoais: absenteísmo e uso de equipamento de proteção individual. Objetivos setoriais: programa de produção e boas práticas de fabricação.
Moinho Catarinense S/A	Meta de produção	25.000 toneladas de grãos moídos.
Pepsico do Brasil Ltda	Programa hay 6 e abaixo	Lucro, antes do imposto de renda, de R\$ 70.400.000,00 no período entre 01/01/2004 e 31/12/2004.
Perdigão Agroindústria S/A	Conforme o Plano de Metas, o qual não foi descrito no acordo.	

Quadro 3.2 Metas a atingir – 01/01/2004 a 31/12/2004.

Fonte: Elaborada pela autora.

Todos os empregados assumem responsabilidades quanto às metas de desempenho a serem realizadas. E para que eles desenvolvam as mesmas, deve ser feita uma grande explanação sobre os processos internos da empresa, clientes, financeiros entre outros.

A remuneração com base no desempenho individual pode ser avaliada pelo número de peças, pelo sistema de mérito, pela eficácia de custos, pelo incentivo à produtividade, podendo a empresa remunerar esses desempenhos através da participação nos lucros ou resultados.

Para se efetuar a remuneração do empregado, deve-se analisar o quanto foi produzido individualmente, levando em consideração: cargo que ocupa, grau de escolaridade, convívio com os colegas, iniciativa, cooperação, pontualidade, assiduidade, criatividade, cumprimento de suas responsabilidades.

Na GDC Alimentos, as metas são para todos os empregados, menos os gerentes; na Moinho, a meta é estipulada por uma quantidade de produção; na Pepsico, pelo programa de nível de empregados; e na Perdigão, por um plano de metas. Hoje, em sua maioria, os empregados são remunerados de acordo com os cargos que possuem ou/e as funções que desenvolvem. Cada empresa apresenta sua particularidade quanto à forma praticada de participação a todos os empregados. No Quadro 3.3 contém os critérios usados para atribuir a remuneração.

<b>Empresa</b>	<b>Critérios</b>	<b>Indicadores</b>
GDC Alimentos S/A	Objetivos e Metas	20% objetivos pessoais e 30% objetivos setoriais
Moinho Catarinense S/A	Meta	Atingida a meta, os empregados receberão um salário nominal.
Pepsico do Brasil Ltda	Metas	Atingidas as metas, os empregados receberão um salário nominal, conforme percentuais fixados pelo programa PLR.
Perdigão Agroindústria S/A	Metas	60% indicador relativo à empresa: lucro líquido e 40% indicadores de desempenho regional

Quadro 3.3 Critérios – 01/01/2004 a 31/12/2004.  
Fonte: Elaborada pela autora.

A implantação da participação nos lucros ou resultados através dos critérios e metas definidas torna-se uma ferramenta auxiliar quanto ao desempenho individual e coletivo dos

empregados e também torna os mesmos mais participativos nas decisões operacionais da empresa.

Para aumentar a produtividade, deve-se investir em tecnologia e mão-de-obra qualificada e motivada, ligando a participação nos lucros ou resultados ao desempenho dos empregados.

O desempenho dos empregadores depende da forma como são estimulados e capacitados na empresa, bem como do modo pelo qual são instigados a assumir responsabilidades pelo seu desempenho. O empregado deve ser motivado a ajudar tanto sua equipe como as outras para o alcance das metas, tendo acesso às informações dos outros setores (produção, estoque, compras, etc.), dando suporte, analisando se as metas estão sendo alcançadas, através de reuniões semanais, instituindo uma rede de informações apropriada para que todos tenham conhecimento de como estão desempenhando as atividades.

O que não deve ocorrer com a equipe é a competição quanto à avaliação de desempenho individual, que pode gerar mais participação para uns, levando outros a nada fazerem e dificultarem o trabalho da equipe e receberem uma nota de bom desempenho por conta do desempenho da equipe ou até da pressão dos colegas de equipe para o resultados positivos do desempenho coletivo.

Somente a GDC Alimentos define o programa de participação por metas e objetivos: 20% de objetivos pessoais e 30% de objetivo setoriais ou coletivos; os outros 50% são estabelecidos através de metas definidas pela empresa que não foram divulgadas. As empresas Moinho e Pepsico definiram um salário nominal para distribuir aos seus empregados se atingidas as metas definidas, ressaltando-se que a Pepsico apresenta uma distribuição de 50% para os empregados que têm salários mais baixos. A Perdigão distribui, no mínimo, 6% do lucro líquido a todos os empregados. No Quadro 3.4, estão registrados a ocorrência da distribuição e o valor da participação em cada empresa pesquisada.

<b>Empresa</b>	<b>Ocorrência da distribuição</b>		<b>Valor da participação</b>
GDC Alimentos S/A	Todos os empregados, exceto os gerentes.	Depende do cumprimento dos objetivos e metas	Equivalente a valor menor ou igual ao salário nominal
	Gerentes	Vinculado ao resultado operacional	Aberto a negociações múltiplas de salários
Moinho Catarinense S/A	Todos os empregados	Depende do cumprimento das Metas	Equivalente a um salário nominal de dezembro/2004
Pepsico do Brasil Ltda.	Empregados da Administração Central	Lucro líquido antes do imposto de renda	33% sobre o salário nominal, atrelado ao cumprimento da Meta
		Volume de vendas de salgados	18% sobre o salário nominal, atrelado ao cumprimento da Meta
		Volume de venda de alimentos	15% sobre o salário nominal, atrelado ao cumprimento da Meta
		Desempenho individual	34% sobre o salário nominal, atrelado ao cumprimento da Meta
	Empregados nível hay 6 e abaixo	Depende do cumprimento das metas	Equivalente a 50% do salário nominal de dezembro/2004
Perdigão Agroindústria S/A	Todos os empregados	Lucro líquido	Mínimo de 6% do lucro líquido

Quadro 3.4 Ocorrência da distribuição – 01/01/2004 a 31/12/2004.

Fonte: Elaborada pela autora.

As quatro empresas estudadas apresentam metas a serem atingidas: a GDC Alimentos, por objetivos pessoais e coletivos; a Moinho, por produção; a Pepsico, por um valor mínimo alcançado no lucro líquido; e a Perdigão, através de um plano de metas.

A GDC Alimentos, a Moinho e a Pepsico praticam a participação pelos resultados; somente a Perdigão pratica a participação mista, sendo que 60% da participação são provenientes do lucro líquido da empresa e que este deverá ser igual ou maior que 6% do lucro líquido.



## **CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES**

A empresa decide por aplicar a participação, pela contribuição que esta escolha dá ao aumento da produtividade, e pela vantagem da não-incidência nos encargos sociais sobre a parcela distribuída, já que não compõe a remuneração do empregado. Para as empresas que optam pelo lucro real, o valor distribuído aos empregados poderá ser classificado como despesa operacional, constata-se que a base de cálculo para o imposto de renda e contribuição social apresenta-se maior quando feita a remuneração pela participação comparando com a remuneração pelo salário, isso ocorre pelo fato de que as despesas operacionais quando da participação é menor, pois não há despesa com encargos sociais como na remuneração pelo salário. Isso indica que se adicionar o imposto de renda e a contribuição social mais os encargos sociais, a remuneração pelo salário terá um custo maior de mão-de-obra se comparado com a participação.

As empresas pelo lucro presumido não se beneficiam da redução da participação nos lucros ou resultados, uma vez que sua base de cálculo do imposto de renda e contribuição social é estimada pela receita ajustada. Apesar de essas contribuições serem favoráveis para a empresa, a participação não deixa de ser uma grande conquista dos empregados.

A lei 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa, não obriga todas as empresas a implantarem o programa de participação, por isso no Brasil nem todas as empresas consideram a lei.

A empresa quando implanta o programa de participação nos lucros ou resultados deve fazer um acordo firmado por uma comissão composta de empresa, empregados e sindicato, sendo o último opcional. Neste acordo deve constar prazo de vigência, formas de participação, metas a atingir, critérios de desempenho, ocorrência da distribuição do lucro ou resultado dentre outros. Tudo que nele for firmado deve ser cumprido, se caso não o for poderá o Ministério do Trabalho através da fiscalização multar o culpado.

A participação nos resultados apresenta mais vantagens com relação a participação nos lucros, e a principal delas seria que mesmo que a empresa apresente prejuízo no seu resultado contábil, a empresa deverá fazer a distribuição, isso se todas as metas definidas forem alcançadas nos prazos estabelecidos.

Das empresas estudadas somente a Perdigão pratica a distribuição em duas partes, na primeira por um percentual do lucro líquido definido no acordo e na segunda pela distribuição por resultado, caracterizando assim uma distribuição mista, enquanto a GDC Alimentos, Moinho Catarinense e Pepsico do Brasil praticam a distribuição por resultados.

Na GDC Alimentos a distribuição da participação nos resultados é feita através de indicadores de desempenho pessoal e setorial a todos os empregados, exceto os gerentes. E o recebimento da distribuição é proporcional aos meses do ano trabalhado e a empresa esta aberta a negociações múltiplas de salários na distribuição aos gerentes, e aos demais empregados o recebimento de um valor menor ou igual a um salário nominal de dezembro de 2004.

Na Moinho Catarinense a distribuição da participação nos resultados é proporcional aos meses do ano trabalhado e engloba todos os empregados. A distribuição é de um salário nominal de dezembro de 2004 se a meta de produção definida no acordo for atingida.

A Perdigão distribui a todos os seus empregados, admitidos até o 1º semestre de 2004, menos os estagiários e *trainees*, 60% pelo lucro líquido e 40% por indicadores de desempenho, se as metas forem alcançadas.

A Pepsico do Brasil distribui aos seus empregados operacionais 50% do salário nominal de dezembro de 2004 se as metas definidas no acordo forem atingidas e aos seus empregados da administração central um salário nominal atrelado ao cumprimento das metas, definidas da seguinte forma: 18% pelo volume de vendas de salgados, 15% pelo volume de vendas de alimentos, 34% pelo desempenho individual e 33% pelo lucro líquido antes do

imposto de renda. Todos os empregados recebem igualmente se forem admitidos até 17/12/2004, porém os demitidos, demissionários, empregados falecidos e estagiários não recebem a distribuição da participação nos resultados.

Todas as empresas atendem a lei 10.101/2000 e homologaram com vigência anual seus acordos de programa de participação nos lucros ou resultados pela Federação de Alimentos e Bebidas de Santa Catarina.

Como não foram aplicados questionários e realizado entrevistas não foi possível identificar qual forma de participação seria ideal para a empresa e empregados.

Recomenda-se assim que para as próximas pesquisas seja identificado junto à empresa o completo plano de metas e junto aos empregados a aceitação e em quais pontos poderia ocorrer modificações para melhorar o alcance das metas definidas.

Se possível estudar um maior número de empresas e principalmente poder consultar as demonstrações contábeis e a folha de pagamento para uma eficiente identificação dos encargos sociais pelo qual a empresa reduz seus custos por praticar a participação dos empregados nos lucros ou resultados.

## REFERÊNCIAS

ÁLVARES, Antonio Carlos Teixeira. **Participação nos Lucros definida pelos Resultados**. Versão original apresentada na FGV-EAESP: I SIMPOI – Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Industriais. 24 e 25/09/1998.

BELASCO, James A.; STAYER, Ralph C. **O Vôo do búfalo: decolando para a excelência, aprendendo a deixar os empregados assumirem a direção**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994. Tradução: Julio Bernardo Ludermir.

BRASIL. Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF.

CALDEIRA, Jorge. **Mauá – Empresário do Império**. Companhia da Letras. 557p.

CARNEIRO, Ennor de Almeida. **Avaliação de funções**. Rio de Janeiro: ao livro técnico, 1970.

COLLINS, James C., PORRAS, Jerry I. **Feitas para Durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias**. Rio de Janeiro: Rocco, 1995. 408p.

CORRÊA, Ramalho Newton. **O fator humano na empresa: aspectos técnicos, psicossociais e gerenciais**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1977.

FILHO, Domingos Parra; SANTOS, João Almeida. **Apresentação de Trabalhos Científicos: monografia, TCC, teses e dissertações**. 6.ed. São Paulo: Futura, 2001.

**Gestão de pessoas – a maior vantagem competitiva**. <<http://www.firjan.org.br>>

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HANNES, Christianni Garcia. **Participação nos lucros como estratégia de gestão para as empresas**. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

HIGUCHI, Hiromi; HIGUCHI, Celso Hiroyuki; HIGUCHI, Fábio Hiroshi; **Imposto de renda das empresas - interpretação e prática**. São Paulo: IR Publicações Ltda, 2005, p. 234.

Informativo tributário Contábil. **Agenda de obrigações e tabelas práticas**. Ano VIII, n.º88, julho/2005.

KRAUTER, Elisabeth; BASSO, Leonardo Fernando Cruz; KIMURA, Herbert. **Estratégias associadas aos planos de participação nos lucros e resultados para geração de valor para as empresas**. <<http://www.fgvsp.br/iberoamerican>>. Acesso: maio/2005.

MAGANO, Octavio Bueno. **Política do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p.134.

MAIA, Paulo Antônio. **Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados e na Co-Gestão da Empresa**. <<http://www.trt13.gov.br/revista/pmaia.htm>>. Acesso em: 12/03/2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Participação e Co-Gestão: novas formas de administração**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989, p. 82.

**PARTICIPAÇÃO nos Lucros ou Resultados – A grande vantagem competitiva**. <<http://www.assovesp.org.br/sistema>>. Acesso em: 12/03/2004.

PEREIRA, José Matias. **Economia Brasileira: governabilidade e políticas de austeridade, dimensões macroeconômicas, desigualdades socioeconômicas**. São Paulo: Atlas, 2003.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Entre o Globalismo e o Velho Nacionalismo. In: RATTNER, Henrique. (Org.). **Brasil no Limiar do Século XXI: alternativas para a construção de uma sociedade sustentável**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000. p.39-56.

POCHMANN, Marcio. Emprego e Trabalho no Brasil em Perspectiva. In: RATTNER, Henrique. (Org.). **Brasil no Limiar do Século XXI: alternativas para a construção de uma sociedade sustentável**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000. p.125-137.

PONTES, B.R. **Administração de cargos e salários**. 4.ed. rev. ampl. São Paulo: LTR, 1990.

**REVISTA BRASILEIRA DE GEOGRAFIA.** Rio de Janeiro:IBGE,2002.

RH em Síntese n.º 9 – mar/abr 1996, anoII, p.10 e 11. **Ganhos com a participação.**  
<<http://www.gestaoerh.com.br>>

SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros e na vida das empresas.** Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1968. p. 322.

SINTTELMG – Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado de Minas Gerais. <<http://www.sinttelmg.org.br/plr.htm>> Acesso em: 12/03/2005.

SILVA, Mariela Wagner da. Evidenciação **da contabilidade ambiental: uma análise da transparência das demonstrações contábeis de empresas nacionais.** Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2004.

SOUZA, Lizandra Beiro de. **Participação nos lucros ou resultados.** Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo, Ltr, 1997, v.1, p. 452.

**ANEXO A - LEI N.º 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**

**LEI N.º 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

**Art. 1.º** Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do Art. 7º, inciso XI, da Constituição.

obs.dji.grau.1: Art. 7º, XI, Direitos sociais - Direitos e garantias fundamentais – CF

obs.dji.grau.2: Art. 5º

obs.dji.grau.3: Legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido - L-009.249-1995

obs.dji.grau.4: Capital; Direitos sociais; Empresa (s); Lucros; Participação nos lucros da empresa; Trabalhador

**Art. 2.º** A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

obs.dji: Art. 3º

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.



§ 1.º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2.º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3.º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

**Art. 3.º** A participação de que trata o Art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1.º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2.º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3.º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4.º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5.º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

**Art. 4.º** Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1.º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2.º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3.º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4.º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

**Art. 5.º** A participação de que trata o Art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

**Parágrafo único.** Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

**Art. 6.º** Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o Art. 30, inciso I, da Constituição.

**Parágrafo único.** O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

**Art. 7.º** Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

**Art. 8.º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000; 179.º da Independência e 112.º da República.

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES

Presidente

D.O.U. de 20.12.2000